

ANALISIS KEBUTUHAN PROGRAM TRAINING BERBASIS ANALISIS KEPRIBADIAN INDIVIDU PEKERJA DI PT “DEF”

Sarbini

Abstrak: Program training pekerja bertujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan motivasi kerja. Setiap individu pekerja memiliki kepribadian yang dibentuk dalam proses hidup yang dipengaruhi oleh lingkungannya. Dalam teori The Big five teori dikategorikan dalam lima kepribadian yang menonjol pada masing masing individu. Pemetaan kepribadian pekerja diperlukan untuk mendapatkan keputusan pelatihan untuk membenahi kepribadian yang kurang dan meningkatkan kesadaran memperbaiki kekurangan pekerja agar produktifitas tetap baik. Pemetaan dapat menjangkau kader pemimpin yang bisa dikembangkan untuk mempersiapkan kebutuhan pemimpin bila perusahaan berkembang dan memerlukan pengembangan tim.

Kata kunci: Program Training, kepribadian, the Big Five Teori

Dalam menghadapi tantangan industri yang semakin kompleks dan kompetitif, Sebuah perusahaan “DEF” yang bergerak di bidang Supplier dan Jasa dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki karakter kepribadian yang selaras dengan nilai-nilai perusahaan, seperti integritas, kerja sama, dan adaptabilitas. Masing masing individu pekerja memiliki perjalanan hidup di keluarga, lingkungan dan pergaulan yang membentuk kepribadian unik masing masing. Maka diperlukan training untuk memperkuat kelemahan masing masing pribadi agar lebih tangguh dan sesuai harapan perusahaan. Untuk mencapai hasil kerja yang optimal manajemen harus memahami macam variabel yang mempengaruhi motivasi pekerja. Karena pekerja yang termotivasi merasa nyaman dan bangga pada pekerjaannya (Katzenbach, 2006). Apabila variabel atau elemen motivasi secara aktif diterapkan dan mengarah pada motivasi kerja akan sangat membantu pekerja berkembang dan menempatkan pekerja mencapai keinginannya, merasa dihargai dan dapat mengaktualisasikan diri. (Thomas, 2001). Untuk melakukan motivasi secara berkelanjutan atau proses motivasi diperlukan pengembangan dan penggunaan penilaian kinerja sebagai salah satu alat meningkatkan kinerja. (Kuvass, 2006). Dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja dan penempatan karyawan yang lebih tepat, perusahaan perlu menggunakan pendekatan psikologis yang komprehensif untuk memahami karakteristik individu dalam organisasi. Salah satu metode asesmen kepribadian berbasis Pada teori Big Five Personality Traits.

Pelatihan pada pekerja ada beberapa macam yang umumnya terbagi menjadi pelatihan attitude atau perilaku pekerja dalam organisasi dan pelatihan untuk meningkatkan kapabilitas pekerja. Kapabilitas pekerja secara umum ada kapabilitas yang bersifat pengetahuan dan kapabilitas yang bersifat keahlian. Materi pelatihan dirancang oleh perusahaan agar pekerja dapat meningkatkan kemampuan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dilingkungan pekerjaan, meningkatkan resiliensi, dan memiliki kemampuan mengelola stress, mengembangkan diri dan dapat berinovasi sesuai kreatifitasnya (Agustin CS, dkk, 2023). Hasil pelatihan pada pekerja dapat meningkatkan kemampuan pekerja untuk “receiving” menerima dan kepekaan pada stimulus dari luar

dan lingkungan kerja. Pelatihan juga dapat meningkatkan “responding” atau kemampuan memberikan reaksi yang positif. Pelatihan juga meningkatkan kemampuan “valueing” memberikan nilai pada reaksi yang dikeluarkan. Pelatihan juga meningkatkan kemampuan organisasi dan interelasi internal yang mempengaruhi kepribadian dan mempengaruhi perubahan pada tingkah laku pekerja.(Salwah.A, 2019). Pelatihan juga sebagai faktor pendukung untuk meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi bagian dari *willingness to exert effort*, untuk itu sangatlah penting untuk mengerti atau memprediksi tingkah laku pekerja. Memberi perhatian pada perilaku motivasi pekerja harus memperhatikan aspek lain dari dimensi motivasi yaitu mengetahui dengan baik atribut kepribadian dan memperhitungkannya sebagai hal kunci perilaku. (Dreher.dan Dougherty, 2001:28). Kepribadian (Personality) adalah kepribadian yang dibawah sejak lahir atau temperamen, karakter, motivasi, emosi,nilai, perilaku dan kemampuan.(Gordon, 2002:76). Allport mendefinisikan kepribadian adalah sesuatu yang menentukan karakteristik perilaku dan pikiran. Teori kepribadian Freud mengatakah manusia memiliki sedikit pilihan dalam pembentukan kepribadian dan perilaku masa kini disebabkan oleh pengalaman masa lalu, hal ini ditentang oleh Adler yang yakin bahwa manusia mempunyai tanggung jawab sepenuhnya pada kepribadian individu dan kepribadian adalah suatu proses yang dibentuk oleh manusia mengenai masa yang akan datang.(Feis.dan Feist, 2006:60). Manusia memiliki daya juang sebagai kompensasi kelemahannya (Striving Force as Compensation), daya juang menuju keunggulan pribadi (Striving for personal Superiority), dan daya juang menuju keberhasilan (Striving for success). Daya juang tersebut menjadi garis penuntun bagi motivasi, membentuk perkembangan psikologi dan memberikan sebuah sasaran. (Feist.dan Feist, 2006:65). Carl Roger’s melakukan pendekatan mengenal kepribadian individu secara Humanistic. Pendekatan Humanistic melihat kepribadian individu berkembang, aktualisasi diri dan yang penting bagaimana individu menerima dunianya. (Gibson, dkk, 2006:114). Hans Eysenk (1916 – 1997) mengenalkan empat tipe kepribadian yaitu ; (1) Tipe Sanguin atau tipe kepribadian yang menyenangkan dan menyesuaikan dengan lingkungan. (2)Tipe Kholerik adalah tipe orang yang agresif/ bertindak cepat. (3)Tipe Plegmatik adalah tipe orang yang malas dan lamban. (4) Tipe Melankolik adalah orang yang cenderung sedih, pesimistik dan kurang bersemangat. Dan teori yang melihat kepribadian dari dimensi temperamen membagi kepribadian dalam dua yaitu Neurotisme diartikan dimensi sikap orang normal. Yang kedua adalah dimensi Ekstraversi dan Introversi adalah golongan orang yang periang, kepribadian yang kuat dan sebaliknya adalah orang yang pemalu, pendiam dan kurang percaya diri.(Boeree, 2006:227-237). Dikembangkan oleh William Sheldon kepribadian dalam tiga tipe yaitu : (1)Cerebrotonics adalah orang dengan tipe peragu, gugup, pemalu tapi cerdas. (2) Somatotonics adalah tipe aktif, sehat dan energik. (3) Viscerotonics adalah tipe suka bergaul, suka makan, cantik. .(Boeree, 2006:238-240). Namun Raymond Cattell memperinci kepribadian dengan mengenalkan 35 faktor kepribadian yang dirangkum oleh Arnold Buss dan Robert P dengan mengenalkan empat dimensi kepribadian yaitu □ 1) Emosional - Ketenangan. (2) Sosiabilitas – keterlibatan. (3)Keaktifan- kecemasan. (4) Impulsivitas – kebebasan. .(Boeree, 2006:241-243). Ilmu kepribadian berkembang dengan teori Machiavellianism membagi kepribadian dalam delapan jenis yaitu; (1) Introverted, (2) Extroverted, (3)Sensing, (4)Intuitive, (5)Thinking, (6)Feeling, (7)Judging, (8) Perceiving. Sedang Warren Norman mengenalkan lima faktor kepribadian (Teori Lima Faktor adalah teori kepribadian yang mengklasifikasikan sifat-sifat dasar kepribadian dalam lima faktor yang mencakup adaptasi karakter yaitu struktur kepribadian yang dibutuhkan manusia beradaptasi dengan lingkungannya (Feist dan

Feist, 2006). Lima faktor tersebut adalah; (1) Extraversion vs Introversion adalah sikap suka petualang, percaya diri, jujur dan mudah bergaul, sedang sebaiknya pendiam, pemalu dan tidak suka bergaul. (2) Agreeableness adalah derajat sikap dapat bekerja dengan baik dengan orang lain dengan sikap cooperative, berbagi kepercayaan, lemah lembut, baik hati, dan simpati, sedang derajat yang rendah bersikap dingin, rendah inisiatif dan antagonistic. (3) Neuroticism vs kestabilan emosional adalah sifat pemarah, pencemas dan depresi sebaliknya tenang, santai, focus, dan percaya diri. (4) Openness to experience adalah sikap tertarik akan sesuatu yang baru, imajinatif, kreatif, eksperimental, cerdas dan terbuka. Sedang sebaliknya pribadi yang tertutup. (5) Conscientiousness adalah sikap bertanggung jawab, bekerja keras, teratur, telaten dan kapabilitas. Sebaliknya adalah sikap malas, tidak teratur/semaunya, dan tidak menyenangkan. (Boeree, 2006, : 244-245, Gibson, dkk, 2006). Dougderty klasifikasi the big five sebagai berikut; (1) Extraversion vs Introversion adalah faktor yang menunjukkan derajat manusia membutuhkan perhatian dan yang lain dan interaksi sosial. (2) Agreeableness adalah . sikap yang berfokus pada kenyamanan dan hubungan harmonis dengan yang lain, (3) Neuroticism vs kestabilan emosional adalah faktor karakteristik tingkat pengalaman seseorang mengikuti kendali kemauannya. (4) Openness to experience adalah faktor karakteristik seseorang ingin berubah, variasi dan keinginan intelektual.. (5) Conscientiousness adalah sikap derajat seseorang yang nyaman sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku. (Dreher, dan Dougherty, 2001:29). Yang menarik dari teori lima faktor telah dilakukan studi longitudinal Costa dkk menemukan hanya sedikit saja perubahan dalam neurotisme, ekstraversi dan keterbukaan terhadap perubahan selama periode enam sampai sembilan tahun. (Fiest dan Feist, 2006: 370). Yang kedua teori lima faktor dalam penelitian lintas budaya mendukung konsep bahwa manusia beragam dalam budaya namun menunjukkan pola-pola yang ekuivalen dan mengandung sifat-sifat dalam model lima faktor, dan merupakan bukti yang menunjukkan sifat-sifat tersebut adalah refleksi tentang struktur kepribadian yang mendasar dan mungkin bisa ditemukan dalam semua budaya. (Feist dan Feist, 2006:371).

Kepribadian dan variabelnya dapat secara signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi sesuai dengan teori dua faktor Herzberg, conscientiousness sebagai variabel prediktor. Rasa aman dan faktor kondisi kerja berhubungan positif dengan agreeableness. Motivasi Intrinsik, ekstrinsik dan variabel lainnya berhubungan dengan conscientiousness. (Furham, 2009). Pengukuran kinerja tidak dapat diprediksi dengan extraversion, openness, dan agreeableness, namun secara valid diprediksi dengan conscientiousness. (Barrick, 2001). Dalam perbandingan kepribadian diukur dari the big five menunjukkan skor kepribadian USA lebih tinggi dari Jepang, namun keduanya menunjukkan extraversion lebih mempunyai korelasi penting dengan kinerja dibanding conscientiousness. (Robie, 2005). Hal yang sama teori kepribadian lima faktor menunjukkan extraversion dan conscientiousness untuk memprediksi tingkat absensi pekerja yang merupakan reaksi dismotivasi (Judge, 1997). Neuroticism dan Conscientiousness signifikan memprediksi motivasi kerja (Judge dan Ilies, 2002). Extraversion memiliki korelasi dengan motivasi self efficacy. Dan openness to Experience dan agreeableness menunjukkan korelasi yang tidak konsisten dengan motivasi kerja karena openness tidak menunjukkan hubungan dengan goal theory dan self efficacy namun berkorelasi negative dengan teori ekspektansi. (Judge dan Ilies, 2002:803). Dalam model akan memetakan teori lima faktor personality untuk mengetahui atau mengidentifikasi hubungan model penelitian yang mengimplementasikan teori ekspektansi yang merupakan pengaruh eksternalizer terhadap kepribadian. Extraversion dan

conscientiousness signifikan berhubungan dengan dengan kinerja pekerja.(Barrick, 2001). Tampak dari peneitian diatas sikap pribadi dapat dipakai prediksi pada motivasi seorang pekerja.

Melalui asesmen kepribadian ini, PT. DEF diharapkan memperoleh wawasan strategis terkait:

1. Potensi kecocokan karyawan terhadap posisi atau divisi tertentu (job-person fit) dalam membangun tim kerja selain faktor keahlian diperlukan keselarasan kepribadian agar tim lebih mudah bekerja sama
2. Identifikasi potensi memiliki kepribadian yang menunjang kemampuan kepemimpinan dalam tim
3. Mendapat peta kepribadian sehingga memudahkan menyusun program pelatihan sikap dan ethos kerja serta pengembangan SDM yang lebih terarah berbasis kelompok kepribadian
4. Mendapat peta kepribadian untuk mengurangi kemungkina konflik dalam tim.

Dengan memahami kepribadian karyawan secara lebih mendalam, perusahaan dapat mengambil kebijakan manajemen SDM yang lebih tepat sasaran, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis.

METODE

Data diambil dari tim V yang terdiri dari 20 orang dengan memberikan kuesioner untuk memetakan kecenderungan kepribadian masing masing pribadi sesuai dengan teori The Big Five. Hasil kuesioner dianalisa dengan methode statistik sederhana dengan bertujuan pengelompokan kepribadian.

Tabel 1. Model Lima Faktor yang Dikembangkan Costa dan McCrae
(Feis.J dan Feist.G.J, 2006:363)

Lima Faktor	Skor tinggi	Skor Rendah
Ekstraversi (<i>Ekstraversion</i>)	Penuh perhatian Mudah bergabung Aktif bicara Menyukai kelucuan Aktif bersemangat	Cuek Penyendiri Pendiam Serius Pasif Tidak berperasaan
Neurotisme (<i>Neuroticism</i>)	Cemas Temperamental Mengasihani diri Sadar diri Emosional Rentan	Tenang Berteramen lembut Puas diri Merasa nyaman Dingin Kukuh
Terbuka pada pengalaman (<i>Openness</i>)	Imajinatif Kreatif Orisinal Menyukai Keragaman Penuh Ingin Tahu Liberal	Riil Tidak kreatif Tunduk pada konvensi Menyukai rutinitas Tidak mau tahu konservatif
Kebersetujuan (<i>Agreeableness</i>)	Berhati Lembut Mudah percaya Murah hati Pendamai Pemaaf Baik hati	Kejam Penuh syak wasangka Pelit Penentang Selalu mengkritik Mudah terluka

Lima Faktor	Skor tinggi	Skor Rendah
Kenuranian (<i>Conscientiousness</i>)	Peka nurani Pekerja keras Teratur/ tertib Tepat waktu Ambisius Tekun	Bebal Malas Tidak teratur Selalu terlambat Tidak berarah tujuan Mudah menyerah

Pengelompokan setiap kepribadian dengan mengelompokan bila total 0-5 tergolong sangat rendah, 6-10 tergolong rendah, sedang 11-15 tergolong sedang, 16-20 tergolong tinggi dan 21-25 tergolong sangat tinggi. Responen adalah 20 pekerja perusahaan dan masing masing menilai perilakunya dengan menuliskan skor yang dinilai sendiri oleh responden (pengakuan diri pada perilaku keseharian)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Kuesioner

Nama	Openness	Conscientiousness	Extraversion	Agreeableness	Neuroticism	Rata rata
Karyawan 1	9	14	9	18	17	13,4
Karyawan 2	15	13	10	17	16	14,2
Karyawan 3	18	8	14	13	16	13,8
Karyawan 4	15	13	12	16	15	14,2
Karyawan 5	20	18	13	14	18	16,6
Karyawan 6	15	15	14	16	17	15,4
Karyawan 7	18	12	13	12	15	14
Karyawan 8	19	17	16	12	15	15,8
Karyawan 9	6	14	18	19	11	13,6
Karyawan 10	14	11	16	15	12	13,6
Karyawan 11	11	18	12	19	13	14,6
Karyawan 12	15	16	14	11	17	14,6
Karyawan 13	16	21	14	13	16	16
Karyawan 14	16	11	17	19	8	14,2
Karyawan 15	18	15	13	10	19	15
Karyawan 16	10	19	12	11	18	14
Karyawan 17	12	12	11	15	10	12
Karyawan 18	14	20	12	14	21	16,2
Karyawan 19	15	16	13	18	17	15,8
Karyawan 20	17	19	14	21	19	18,2
Total	288	302	267	303	310	
Rata rata	14,4	15,1	13,35	15,15	15,05	

1. Pelatihan yang mendesak pada Karyawan 16, 9 dan 1 yang cukup rendah opennessnya memiliki kecenderungan tertutup, pasif dalam diskusi, sukar menerima perubahan dan rendah kreatifitasnya, maka diperlukan pelatihan membentuk perilaku keterbukaan, mudah adaptasi dengan perubahan dan berani mengeluarkan pendapat. Pelatihan yang diperlukan adalah ;

- a. Pelatihan softskill kepribadian berfikir positif agar karyawan tersebut meningkat perilaku keterbukaan, aktif dalam diskusi dan menghargai pendapat orang lain.
 - b. Pelatihan softskill positif kreatifitas agar dapat membangun diri berfikir kreatif yang akan mendorong kemauan mengeluarkan pendapat
 - c. Pelatihan softskill kemampuan presentasi agar terbangun keberanian dan kemampuan berbicara sehingga mendorong mengurangi perilaku pasif.
2. Pelatihan yang mendesak pada karyawan no 1 dan no 2 rendah ekstreversion cenderung pasif, suka menyendiri, cuek, kurang bersosialisasi dan menumbuhkan kepedulian pada lingkungan sekitarnya. Akibatnya kecenderungan karyawan tersebut mengalami stress yang tinggi. Diperlukan pelatihan agar mudah bersosialisasi, peduli pada lingkungan dan bersosialisasi pada lingkungan lebih aktif. Pelatihan softskill yang diperlukan adalah:
 - a. Pelatihan softskill tim building agar karyawan tersebut merasa akan bisa berbuat yang lebih baik bila terbiasa bekerja Bersama tim
 - b. Pelatihan softskill kemampuan komunikasi dan sosialisasi agar memiliki kemampuan berinteraksi dengan tim
 - c. Pelatihan berorganisasi agar memiliki kesadaran berkomunikasi untuk mencapai pencapaian gol bersama tim
3. Pelatihan khususnya karyawan no 15 dengan agreeablenessnya rendah. Memiliki kebiasaan tidak mudah menyetujui pendapat anggota tim, ada kecenderungan egois pada pendapat dirinya. Pelatihan yang dibutuhkan untuk mengurangi perilaku kepribadian tidak mudah menyetujui dengan pelatihan softskill membangun tim building dan pelatihan bersikap positif. Tujuan pelatihan agar membantu karyawan lebih mudah menghargai atau menyetujui pendapat tim dalam berdiskusi menyelesaikan masalah tim
4. Potensi memiliki kepemimpinan karena kepribadiannya kuat. Karyawan no 20 paling menonjol dan karyawan 19,18,13,8,5,6. Pada karyawan kelompok ini adalah kandidat pemimpin saat diperlukan pemimpin. Pelatihan yang diperlukan pada karyawan yang memiliki potensi adalah :
 - a. Pelatihan softskill Profesional leadership untuk mempersiapkan dan melengkapi kemampuan kepemimpinan dalam tim
 - b. Pelatihan softskill tim building agar memperkuat kemampuan membentuk tim, mengatur dan mengelola tim agar mencapai tujuan goal.
 - c. Pelatihan softskill komunikasi dan presentasi agar melengkapi kemampuan mengarahkan, menjelaskan dan berkomunikasi dengan tim.

KESIMPULAN

Dari data pengambilan data asesmen di atas, dapat disimpulkan hasil bahwa Karyawan no 20 paling menonjol dan karyawan 19,18,13,8,5,6 dengan Agreeableness (Sikap kooperatif dan empatik) – adalah karyawan yang memiliki kepribadian dengan potensi kepemimpinan yang baik dalam kemampuan seseorang dalam bekerja sama dan menjaga hubungan lebih banyak dibanding dengan kepribadian lain. Hal ini menunjukkan bahwa Sinergi antar personel dalam tim terjalin dengan baik dan dapat membantu satu sama lain. Hal ini berimplikasi pada produktivitas tim dan target Perusahaan. Sedangkan 3 kelompok yang kurang memerlukan pelatihan softskill agar mengurangi kekurangan perilaku karena kepribadiannya agar tidak menghambat dalam kerja tim dan dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin CS, dkk (2023), *Pengembangan Ketrampilan Adaptasi Karyawan, Jurnal Pengembangan Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, Vol 1 NO 4, e ISSN 3021-8691.
- Dreher.G.F dan Dougherty.T.W, 2001, *Human resources Strategy. A behavioral Prepective for General manager*, Mc Graw Hill Erwin
- Feis.dan Feist, 2006, *Teori of Personality*, Santoso Y, Pustaka Pelajar.
- Furham A, Eracleus A dan Premuzic T.C, 2009, *Personality, motivation and job Satisfaction, journal of Managerial Psychology*, vol 24;8
- Gibson.J.L, Ivansevich.J.M. Donnelly Jr.J.H dan Konopaske.R, dkk, 2006,Mc Graw-Hill Irwin. USA
- Gordon J.R. , 2002, *Organizational Behavior*, Prentice Hall International, new Jersey.USA
- Katzenbach.J.R, 2006, *Motivation Beyond money, Learning from Peak Perforans*, John Willey & Sons
- Kuvass.B, 2006, *Work Performance, affective Comitment and Work Motivation*, Journal of organization behavior vol 27
- Robie.C. , 2005, *Esential of Organozation Behavior*, Pearson Prentice Hill
- Salwah.A (2019), *Pengaruh Kateristik Peserta dan Kompetensi Widyaaiswara Terhadap hasil Pelatihan Revolusi Mental untuk Pelayanan Publik*, Jurnal Pembangunan dan Administrasi Publik, VOL 1 No 1
- Thomas.T.C, 2001, *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in Helath Care Work Enviroment*, The health Care Manager, vol 29.